



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Magistrada ponente

SL1052-2025

Radicación n.º 05360-31-05-001-2021-00041-01

Acta 09

Bogotá D. C., diecinueve (19) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por el apoderado del señor **RAFAEL ANTONIO CARDONA GALLEGO** contra la sentencia emitida el 28 de marzo de 2023, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral que promovió el recurrente contra la sociedad **ESMALGRES S. A. S.**

I. ANTECEDENTES

El señor Rafael Antonio Cardona Gallego presentó demanda ordinaria laboral en contra de Esmalgres S. A. S., con el fin de obtener que se declarara la ineficacia de la terminación de su contrato de trabajo, debido a que, para ese

momento, tenía «[...] *unas especiales condiciones de salud*» y no fue solicitada la autorización del inspector de trabajo.

Como consecuencia de lo anterior, requirió su reintegro al cargo que desempeñaba en el momento del despido; el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social dejados de percibir; el reconocimiento de todos los demás conceptos legales y extralegales; la indemnización de 180 días de salario; y la indexación de las sumas debidas.

Para fundamentar sus súplicas, narró los siguientes hechos:

(i) Estuvo vinculado con la sociedad demandada entre el 1 de septiembre de 2017 y el 30 de noviembre de 2020, fecha esta última en la que fue despedido de manera unilateral y sin que mediara justa causa.

(ii) Durante la ejecución del contrato de trabajo y hasta el momento en el que se produjo la finalización venía siendo sometido a un tratamiento médico derivado de un diagnóstico de «*adenocarcinoma de recto*», con «*pronóstico desfavorable de rehabilitación*», que le fue descubierto desde julio de 2018.

(iii) Ese *pronóstico desfavorable de rehabilitación* fue comunicado por la EPS Salud Total tanto a la AFP a la que estaba afiliado como a la empresa, el 26 de noviembre de

2020, que además remitió un formato con recomendaciones para el cumplimiento de sus labores.

(iv) Como consecuencia de su grave padecimiento, estuvo incapacitado de manera continua y prolongada, situación que también era conocida por la sociedad demandada.

(v) Pese a todo lo anterior, su empleador no solicitó permiso ante el Ministerio de Trabajo para dar por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa (PDF, cuaderno primera instancia, f.ºs 3 a 8).

La sociedad convocada al juicio se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda. Admitió como ciertos los hechos relacionados con la existencia de la relación laboral, sus extremos y su terminación de manera unilateral y sin que mediara justa causa, pero aclaró que para ese momento el trabajador no contaba con incapacidades o restricciones médicas para el desempeño de sus funciones. Negó que se le hubiera notificado el concepto médico de «*no rehabilitación*» y que estuviera en la obligación de pedir autorización al Ministerio de Trabajo. En torno a los demás supuestos de la demanda manifestó que no eran ciertos.

En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó «*inexistencia de los presupuestos para considerar al demandante un sujeto de especial protección*», «*inexistencia de la garantía a la estabilidad laboral a favor del señor [...] y*

por ende de reintegrar al puesto de trabajo», «inexistencia del nexo de causalidad entre el despido y alguna condición de salud del demandante», «buena fe de la empresa», «imposibilidad de condena en costas», prescripción y compensación. (PDF, cuaderno primera instancia, f.ºs 96 a 111).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 25 de noviembre de 2022 (PDF, cuaderno primera instancia, f.ºs 215 a 218), declaró la ineficacia del despido y condenó a la sociedad demandada a reintegrar al demandante al cargo que venía desempeñando el 30 de noviembre de 2020, o a otro de igual categoría y *«acorde con su condición de salud»*, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social causados desde la fecha de desvinculación y hasta cuando se efectuara el reintegro.

Ordenó también el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; declaró probada la excepción de compensación, frente a la suma de \$8.750.000.00; y tuvo por no acreditadas las demás excepciones propuestas.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandada, la Sala Laboral del Tribunal Superior del

Distrito Judicial de Medellín, a través de sentencia emitida el 28 de marzo de 2023, modificó el fallo proferido por el juzgador de primer grado, «[...] *en el sentido de indicar que el reintegro, con las condenas consecuenciales, solo surten efectos hasta la fecha en que se dio la inclusión en nómina de pensionados por invalidez por parte de la AFP a la que se encuentra vinculado*». En lo demás, confirmó la decisión (PDF, cuaderno segunda instancia, f.ºs 14 a 42).

Para justificar su decisión, el Tribunal partió de algunos hechos probados en el proceso, dentro de los cuales relacionó los siguientes: la existencia de la relación laboral; la terminación de la misma de manera unilateral y sin justa causa el 30 de noviembre de 2020; el diagnóstico dado al demandante de «*tumor maligno de recto*», con pronóstico de rehabilitación desfavorable; el reporte de incapacidades entre el 24 de mayo de 2018 y el 26 de noviembre de 2019, durante un total de 309 días; y la notificación de Salud Total EPS del 28 de julio de 2019, reiterada el 26 de noviembre de 2020 y cuyo conocimiento admitió el representante legal de la demandada, en la que se informaba que el trabajador era «[...] *protegido con incapacidad mayor a 120 días y pronóstico desfavorable*».

Con esa base, estimó que el problema jurídico que debía resolver se concretaba en determinar si estaban dadas todas las premisas necesarias para que operara a favor del trabajador la garantía de estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, con la orden consecuencial de reintegro, así como verificar si el

otorgamiento de la pensión de invalidez tenía alguna incidencia en esa medida.

Así, para resolver el problema jurídico, aludió a la jurisprudencia constitucional relativa a la especial protección a la estabilidad que merecen las personas con alguna «*afectación de salud*» conocida por el empleador, que impida o dificulte sustancialmente el desempeño de labores en condiciones regulares, y que los sitúa en un estado de *debilidad manifiesta*.

Resaltó también los artículos 13, 14 y 54 de la Constitución Política, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la Ley 1618 de 2013, y precisó que de allí emanaba una especial protección a la estabilidad de las personas con discapacidad, que se traducía en el derecho de permanecer en el empleo, mientras que no se configurara alguna causa objetiva de desvinculación. Advirtió también que para estos efectos no le podía ser exigible al trabajador demostrar las *razones reales* de la terminación del contrato de trabajo.

Dicho esto, subrayó que a pesar de que persistían algunas divergencias en la jurisprudencia constitucional y ordinaria, frente al alcance de la protección a la estabilidad laboral reforzada, lo cierto es que esta Corporación tenía definido que para la desvinculación del trabajador con discapacidad el empleador debía contar con el permiso de las autoridades de trabajo, con la salvedad de que, si no lo tenía, operaba una *presunción de discriminación*, que bien podía ser

desvirtuada a partir de la acreditación de una causa objetiva para la terminación del vínculo.

Explicó, en ese sentido, que la protección estaba encaminada a evitar y combatir los tratos discriminatorios y, por lo mismo, se traducía en un derecho a permanecer en el empleo hasta tanto operara alguna causa objetiva, y no en un derecho a mantenerse en el cargo a perpetuidad.

Para el caso concreto, destacó que la empresa demandada había dado por terminado el contrato de trabajo sin justa causa y con el pago de indemnización el 30 de noviembre de 2020, momento para el cual ya tenía conocimiento de la comunicación enviada por la EPS Salud Total - pues así lo había admitido su representante legal en el interrogatorio de parte -, en la que se daba cuenta de que el trabajador había tenido incapacidades durante más de 120 días y tenía pronóstico de rehabilitación desfavorable, por padecer una enfermedad catastrófica como el cáncer de colon.

En este punto, se refirió a los interrogatorios de parte y a la prueba testimonial y de allí resaltó el hecho de que el trabajador había tenido un largo periodo de incapacidad, luego del cual fue reintegrado a trabajar con flexibilidad en los horarios y condiciones para atender su enfermedad, que, repitió, era conocida por la empresa.

Por ello, concluyó que la sociedad demandada había desconocido la estabilidad laboral reforzada de la que gozaba

el trabajador, por efectuar el despido sin justa causa, y sin que mediara alguna causa objetiva. Específicamente en este último aspecto, señaló que su inferencia no se desvirtuaba:

[...] por el hecho de haber abandonado – voluntariamente el trabajador – el proceso de calificación, al negarse a aceptar la gravedad de su condición, pues siempre tuvo en mente continuar en el desempeño de sus funciones, al punto que aun expidiéndosele incapacidad por el tratamiento a que venía siendo sometido, habló con su superior Javier Martínez, para que le permitiera seguir laborando y no proceder a su radicación.

Tampoco se puede considerar una causal objetiva, el hecho de que el trabajador no hubiese puesto en conocimiento de la empresa la continuidad en el tratamiento, ni el hecho de no haberse presentado restricciones o incapacidades, ni el haber abandonado el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral, reactivado con ocasión de comunicación del 26 de noviembre de 2020, en que la EPS reitera el pronóstico desfavorable de rehabilitación y la condición de protegido por estar en el mismo, pues ante la gravedad de la dolencia padecida, debidamente documentada ante la empresa, contando esta con los archivos permitidos, debió consultarlos para verificar su real situación, lo que como fue confesado por la testigo, no aconteció. Luego no basta el pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del C. S. del T. cuando se está ante personal en especial condición de salud, así se explica entre otras en sentencia CSJ SL6850-2016 [...]

En virtud de lo anterior, consideró procedente la confirmación de la decisión apelada, *en cuanto declaró la ineficacia del despido* y, como consecuencia, ordenó el reintegro del trabajador al cargo que venía desempeñando o a otro de igual categoría, *«acorde con sus condiciones de salud»*.

Con todo, indicó que a pesar de que se daban las condiciones necesarias para la materialización del fuero de estabilidad, sí resultaba procedente *limitar los efectos de la medida de reintegro* hasta tanto la respectiva administradora

de pensiones incluyera en nómina la pensión de invalidez que reconoció al trabajador, con fundamento en el dictamen de pérdida de capacidad laboral de más del 50% emitido por Suramericana SA.

Para tales fines, explicó que, de conformidad con el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, la finalidad de las normas de trabajo era lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores, en un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, «[...] *precepto que sin duda orienta el concepto de justicia en esta materia, definido por Ulpiano como: dar a cada quien lo que le corresponde de acuerdo con sus derechos, capacidades y necesidades*».

Insistió también en que la finalidad del fuero de estabilidad no era facilitar un derecho a permanecer en el empleo a perpetuidad, sino la de disuadir los despidos discriminatorios y, en tal medida, la de contar con una *causa objetiva de desvinculación*, pues, de acuerdo con lo sostenido por la Corte Constitucional en la sentencia CC T-434-2020, «[...] *la estabilidad laboral reforzada no elimina la facultad de terminar la relación laboral, sino que obliga a que se use a la luz de la Constitución*».

En tal sentido, recordó que el numeral 14, literal A), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo consagra como justa causa de terminación de los contratos de trabajo el reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o

invalidez estando al servicio de la empresa, con la condición de que tal prestación sea incluida en nómina.

Además, destacó que en este punto sí resultaba *«relevante la actuación del trabajador»*, pues había abandonado el trámite de calificación ordenado por la EPS en el año 2019 y solo lo había reiniciado en el año 2020, a partir de lo que se realizó la valoración el 4 de febrero de 2021 y se fijó como fecha de estructuración el 13 de octubre de 2020, cuando aún tenía vigencia el vínculo laboral y que se corresponde con un concepto de medicina del dolor en el que se registró lo siguiente:

Su dolor crónico y tenesmo pueden considerarse como secuelas en vista de la tórpida evolución a los múltiples tratamientos previos y no se espera un cambio rápido en su condición clínica por lo que a juicio de este servicio puede calificarse la PCLO a criterio de los demás tratantes. Se renueva prescripción de medicamentos y se remite a medicina laboral. Control en 3 meses.

Indicó, por último, que en el marco del dictamen había quedado consignado un aparte de *evaluación funcional medicina laboral*, y antecedentes sociofamiliares del paciente, en el que *«[...] refiere que no se siente en capacidad de trabajar por sus síntomas clínicos, luego no se superan para el caso las subreglas fijadas en la sentencia SL3610-2020, en la que se sustentó la a quo, ya que ante el médico laboral el señor Rafael Antonio refirió su incapacidad para laborar por sus síntomas clínicos»*.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Fue interpuesto por el apoderado de la parte demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, que procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case parcialmente la sentencia recurrida, únicamente en cuanto modificó la decisión de primera instancia, *«[...] en el sentido de indicar que el reintegro, con las condenas consecuenciales, solo surten efectos hasta la fecha en que se dio la inclusión en nómina de pensionados por invalidez; para que en su lugar la Corte, una vez constituida en sede de instancia CONFIRME TOTALMENTE, la sentencia condenatoria proferida por el a-quo.»*

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación laboral, que fueron oportunamente replicados.

La Sala procederá al análisis conjunto de las dos acusaciones, en la medida en que, pese a que se encaminan por vías diferentes, denuncian la infracción de un conjunto similar de normas y tienen argumentos que se relacionan y complementan.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia recurrida de violar indirectamente, por aplicación indebida, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en relación con el numeral 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con el artículo 53 y 29 de la Constitución Política y el artículo 1 de la Ley 1346 de 2009.

Expone que dicha infracción ocurrió porque el Tribunal incurrió en los siguientes errores de hecho:

1. No obstante haber dado por demostrado que el contrato terminó sin justa causa, con el reconocimiento de la indemnización respectiva (la cuál (sic) incluso ordenó compensar), dar por demostrado que, como el reconocimiento de la pensión de invalidez y su inclusión en nómina configuran una justa causa para la terminación del contrato, ello jugaba a favor de limitar los efectos del reintegro hasta el momento de la inclusión en nómina de pensionado por invalidez.
2. Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante no estaba en capacidad de laborar “por sus síntomas clínicos”, y por lo mismo, limitar los efectos del reintegro hasta el momento de la inclusión en nómina de pensionado por invalidez.
3. No dar por demostrado, estándolo, que en la primera instancia no fue siquiera materia de debate, si el trabajador estaba o no en capacidad de laborar.

Añade que, a su vez, esos errores fueron producto de la errónea valoración de la carta de terminación del contrato, la liquidación de prestaciones, la respuesta a la demanda y el auto interlocutorio emitido en punto a la fijación del litigio, como pieza procesal; así como de la falta de apreciación del dictamen de pérdida de la capacidad laboral y ocupacional.

En desarrollo de la acusación, el censor aclara que, pese a la naturaleza del cargo, no discute algunos hechos que dio por demostrados el Tribunal, como la existencia del contrato de trabajo y sus extremos, la terminación del mismo sin justa causa, el diagnóstico que le fue formulado al trabajador y que la empresa lo conocía, el desconocimiento de la garantía de estabilidad laboral reforzada, el dictamen de calificación de invalidez y que la pensión de invalidez fue reconocida y pagada con posterioridad a la culminación del vínculo laboral.

Con esa base, alega que el Tribunal admitió que la demandada había desconocido la estabilidad laboral reforzada del trabajador, pero, a pesar de ello, limitó temporalmente los efectos del reintegro, básicamente porque el trabajador manifestó que le había sido reconocida una pensión de invalidez y ese hecho se constituía en justa causa de despido, a la luz del numeral 14, literal A), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y porque aceptó no se sentía en capacidad para trabajar.

En tal sentido, afirma que es protuberante el error del Tribunal, pues en su argumentación inicial admitió de manera contundente que el contrato de trabajo había terminado sin justa causa y con el pago de indemnización, de suerte que no podía, a un mismo tiempo, asumir que el reconocimiento de la pensión de invalidez y su inclusión en nómina «[...] *jugaba a favor de limitar los efectos del reintegro en el tiempo; pues lo cierto e incontrovertible es que tal justa*

causa, nunca fue invocada por la empresa como motivo de rompimiento del vínculo».

Cita la carta de terminación del contrato y la liquidación definitiva de prestaciones sociales, que contiene el pago de la respectiva indemnización, así como la contestación de la demanda en la que se admite que el vínculo laboral terminó sin justa causa, de manera que, sostiene, era evidentemente errado entender que el reconocimiento de la pensión de invalidez y su inclusión en nómina *«jugaban a favor de los efectos limitativos del reintegro»*.

Afirma, en ese sentido, que el Tribunal *«[...] en un errado razonamiento, modificó y reemplazó la voluntad inicial de la empresa, para por tal vía justificar los efectos limitativos del reintegro en el tiempo, lo que claramente constituye un error evidente fáctico probatorio que debe ser corregido por la Corte»*.

Reproduce las consideraciones de uno de los salvamentos de voto de la decisión del Tribunal e indica que con ello está demostrado el primer error de hecho que denuncia.

Por otra parte, señala que también fue errada la consideración del Tribunal relativa a que el actor había admitido que no estaba en condiciones para laborar. Se remite, en tal orden, al dictamen de calificación de la invalidez, y expone que la alusión del demandante de que no se sentía en capacidad para trabajar por sus síntomas clínicos no tenía la entidad suficiente para limitar los efectos

del reintegro, pues no probaba real y efectivamente que no estuviera en condiciones de cumplir con sus labores en el momento en el que se efectuara su reintegro.

Agrega que aceptar lo contrario equivaldría a anular la posibilidad de recuperación de la persona y hacer una *suposición fáctica futurística* sobre la falta de capacidades del trabajador para el momento del reintegro, así como recrear un *estereotipo limitativo funcional*, sin certeza científica y técnica.

Destaca que la afirmación del actor fue una percepción subjetiva hecha en un determinado momento histórico, que se correspondía con el *estereotipo de no sentirse útil para la sociedad*, pero que no podía tomarse como conclusión técnica objetiva o como una medición de sus capacidades laborales ni afectar su derecho a la inclusión laboral y autonomía individual, como reincorporación a la vida productiva en igualdad de condiciones con los demás, con todos los ajustes, readaptaciones y reubicaciones a las que estaba obligado el empleador.

Alega también que el mismo dictamen de pérdida de la capacidad laboral evidencia que el actor tenía una afectación del rol laboral del 15%, de un 25% máximo, y que este sí era un elemento técnico y científico que permitía determinar que no tenía una total imposibilidad para desempeñar sus tareas y cumplir con su rol laboral. A lo anterior añade que esta Corporación, en la sentencia CSJ SL3610-2020, determinó que sí era posible el reintegro de una «*persona declarada*

inválida o con discapacidad», pues no era dable reproducir prejuicios sociales de que ciertas discapacidades son incompatibles con la actividad productiva, y sí era obligatorio suprimir o minimizar las barreras que dificultaban la integración laboral.

Advierte también que la propia entidad demandada había sostenido a lo largo del proceso que, para el momento de la finalización del vínculo, el actor no presentaba incapacidades ni tenía restricciones para el desempeño de sus labores, pues prestaba su servicio en *condiciones normales*, a espaldas de lo cual el Tribunal le dio una relevancia mayor a una afirmación del trabajador para limitar los efectos del reintegro.

Finalmente, explica que la necesidad de limitar la medida de reintegro no fue materia de debate en el curso del proceso y, para tal efecto, se remite a la fijación del litigio efectuada en la primera instancia, tras lo cual afirma que la decisión del Tribunal vulneró el debido proceso y el derecho de defensa de la parte demandante, pues no se tuvo la oportunidad de debatir de manera técnica y científica sobre las capacidades del trabajador.

VII. RÉPLICA

Aduce que el cargo contiene una mixtura de argumentos jurídicos y fácticos que imposibilita su estudio, además de que a pesar de que esa falencia sería superable si

se hubiese invocado la *violación medio*, en este caso no se cumplió con esa condición.

De otro lado, señala que, incluso superada esa falencia técnica, el Tribunal no incurrió en algún error de hecho protuberante, pues sí reconoció que el contrato de trabajo había terminado de manera unilateral e injusta, solo que eso no le impidió concluir que la medida de reintegro debía ser limitada en el tiempo. Esto bajo un análisis sereno de los hechos y las normas aplicables al caso, teniendo en cuenta la regla de que la estabilidad laboral no podía convertirse en una *petrificación laboral*, informada a partir de un elemento de justicia en el que nunca se desconoció la protección del trabajador, sino que se buscó un justo medio con su imposibilidad de trabajar. En apoyo de su argumentación cita la sentencia CSJ SL2834-2023.

Indica, finalmente, que el cargo tiene la forma de un alegato de instancia y que la modificación del Tribunal tuvo en cuenta que el mínimo vital del trabajador ya estaba garantizado con la pensión de invalidez, a partir de un análisis ponderado y crítico de las pruebas del proceso.

VIII. CARGO SEGUNDO

Acusa al Tribunal de haber violado directamente, por interpretación errónea, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en relación con el artículo 1 de la Ley 1346 de 2009.

En desarrollo de la acusación, aclara que no están sometidos a discusión los hechos relacionados con la existencia del contrato de trabajo y su terminación sin justa causa, el diagnóstico del trabajador y que la empresa lo conocía, la infracción de la estabilidad laboral reforzada y el dictamen de calificación de invalidez con fecha de estructuración del 13 de octubre de 2020.

Luego, señala que, para fundamentar la decisión de reintegro, el Tribunal afirmó que en este caso no se superaban las subreglas establecidas en la sentencia de esta Corporación CSJ SL3610-2020, teniendo en cuenta que el demandante había manifestado su incapacidad para seguir cumpliendo sus labores, con lo cual, indica, dicha órgano colegiado incurrió en una interpretación errónea del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Subraya, en tal sentido, que:

[...] una recta interpretación de la norma, en armonía con la providencia referida, conducen a entender que aun en el caso de que la persona esté calificada como inválida y/o con deficiencias, o que incluso, como para el caso, la persona hubiere manifestado no estar en capacidad laboral por sus “síntomas clínicos”, no se imposibilita la reincorporación al trabajo, pues, realmente, la subregla contenida en la sentencia que impide la reincorporación laboral, es cuando pueda afirmarse a ciencia cierta y con objetividad que no pueda ocupar un empleo, luego de agotadas las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral, es decir, que la interpretación correcta de la sentencia en la que se apoyó el Tribunal, parte del supuesto de que la discapacidad o invalidez sea “evidente” en el horizonte de que la persona no pueda desempeñar ninguna actividad remunerada en la empresa, aún si se hicieran los ajustes razonables, readaptaciones y reubicaciones del caso, por lo que si NO se han realizado, no puede el juez entrar a suponer la imposibilidad de laborar, pues ello implicaría crear un factor discriminatorio y de prejuicio social que lo conduzca a juzgar

ciertas discapacidades como incompatibles con la actividad productiva, no obstante que en la realidad puedan ser superables, si se suprimen o minimizan las barreras o factores que dificultan o impidan la integración laboral de estas personas en las estructuras empresariales.

Reitera que la aniquilación de la posibilidad de laborar solo se puede concebir si la discapacidad o invalidez es *evidente*, de manera que no se pueda desarrollar alguna actividad en la empresa, a pesar de los ajustes razonables, readaptaciones y reubicaciones del caso, cuestiones todas que fueron desconocidas por el Tribunal.

IX. RÉPLICA

Expone que el cargo parece más un alegato de instancia, pues no precisa la interpretación errónea en la que incurrió el Tribunal y pretende demostrar un desconocimiento de las reglas establecidas en la sentencia CSJ SL3610-2020, cuando lo cierto es que el juzgador de segundo grado las acató limitando los efectos de las condenas, para no imponer cargas desproporcionadas al empleador y teniendo en cuenta la manifestación del trabajador de no poder cumplir con sus labores.

Indica que el Tribunal aplicó correctamente el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues materializó la protección allí establecida, pero le impuso una limitación razonable que encuentra asiento en las subreglas definidas en la jurisprudencia de esta Corporación y que no entraña algún tipo de discriminación, prejuicio o estereotipo.

X. CONSIDERACIONES

Para la Sala las falencias técnicas que denuncia la oposición no tienen la certeza y solidez necesaria para impedir el análisis de los cargos planteados.

Así, es cierto que el primer cargo se encamina expresamente por la vía indirecta y, pese a ello, en su desarrollo contiene algunas reflexiones más cercanas al análisis jurídico de la decisión del Tribunal, como cuando el recurrente invita a la Corte a considerar que el reconocimiento de la pensión de invalidez no tiene la virtualidad jurídica de limitar la medida de reintegro o que, en los términos del cargo, no podía *jugar a favor* de esa limitación.

Sin embargo, el cargo sí conserva una base argumentativa centrada en lo fáctico, pues persigue evidenciar que el Tribunal habría errado en la comprensión de los hechos que rodearon la terminación del vínculo laboral que ligaba a las partes, así como sobre supuestos relativos a las capacidades del trabajador y los extremos sobre los que se edificó la discusión en el proceso. Esta elucubración está acompañada de una concreta y clara relación de errores de hecho, pruebas calificadas y una argumentación mínima, de manera que la Corte no encuentra razones para rechazar el estudio de fondo.

Frente a la segunda acusación, para la Corte no es cierto que se reduzca a un mero alegato de instancia, pues

de su planteamiento y desarrollo se puede inferir claramente la intención del censor de denunciar una interpretación errónea de las normas que gobiernan la estabilidad laboral reforzada, planteada por la vía adecuada, y que se esfuerza por demostrar que la invalidez y el reconocimiento de la pensión no tienen la virtualidad jurídica de impedir la medida de reintegro ni de limitar sus efectos.

Solventado lo anterior, y con el ánimo de concretar el problema jurídico que debe abordar la Sala, hasta este punto no se discute que el actor prestó sus servicios entre el 1 de septiembre de 2017 y el 30 de noviembre de 2020, fecha esta última en la que la sociedad demandada resolvió dar por terminado el vínculo de manera unilateral y *sin que mediara justa causa*, con el pago de la respectiva indemnización.

Tampoco se controvierte en sede de casación que para el momento del despido el actor era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ni los estándares normativos y pautas interpretativas tenidas en cuenta por el Tribunal para tales efectos. En tal medida, la Sala no hará pronunciamiento alguno al respecto.

En esos términos, en función de las acusaciones formuladas en los cargos, a la Corte le corresponde determinar si el Tribunal incurrió en error al imponerle una *limitación temporal a los efectos del reintegro*, como consecuencia de alguna equivocación en la comprensión de los efectos jurídicos de la garantía de estabilidad laboral

reforzada, o en virtud de yerros en la observación de los hechos que envolvieron la terminación del vínculo laboral y que aludían a las capacidades del trabajador para reincorporarse a su empleo.

En torno a los tópicos planteados, en esencia, luego de ratificar que el despido del demandante había sido *ineficaz*, por haberse desconocido la garantía de estabilidad prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el Tribunal consideró viable *limitar los efectos del reintegro* hasta el momento en el que fue incluida en nómina la pensión de invalidez reconocida al trabajador.

Para estos fines, en esencia, dicha Corporación recordó que, al tenor del numeral 14, literal A), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el reconocimiento de la pensión de invalidez – con inclusión en nómina - era justa causa de despido y, como consecuencia, *causa objetiva* y, por otra parte, asumió que en este caso el trabajador había aceptado que *no se sentía en capacidad para trabajar*, de manera que no se superaban las subreglas fijadas en la sentencia de esta corporación CSJ SL3610-2020.

Estos elementos permiten ver que el Tribunal juzgó la estabilidad laboral reforzada y sus efectos a partir de dos momentos diferentes: *i)* uno primero u original, que identificó con el de la terminación del contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador el 30 de noviembre de 2020, en el que advirtió que el actor era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada y *no se había probado una causa*

objetiva, pues simplemente se había dado un despido injustificado; *ii)* y otro posterior, que coincidió con la fecha a partir de la cual se había incluido en nómina la pensión de invalidez reconocida por la AFP, hecho que sí percibió como *causa justa y objetiva* de terminación del contrato, teniendo en cuenta lo previsto en el numeral 14, literal A), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, aunado a que el trabajador había aceptado su *incapacidad* para seguir trabajando.

El primer elemento le sirvió al Tribunal para determinar que el despido era ineficaz, por desconocer la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y el segundo para concluir que, en todo caso, era necesario limitar en el tiempo la medida de reintegro.

Para la Sala esta última reflexión está efectivamente afectada por los errores jurídicos y fácticos que denuncia la censura, como pasa a verse.

En efecto, en primer lugar, para la Corte la censura acierta en el primer cargo al llamar la atención de que uno de los hechos indiscutidos a lo largo del proceso fue que la sociedad demandada había decidido la terminación del contrato de trabajo, *de manera unilateral y sin que mediara justa causa*, en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Las pruebas calificadas que denuncia la censura (*hecho segundo de la demanda y su aceptación en la contestación de*

la demanda, carta de terminación del contrato de trabajo y liquidación de prestaciones sociales), dan perfecta cuenta de ello, en tanto dejan claro que fue la empresa demandada la que optó por terminar el contrato de trabajo sin justa causa, con el pago de indemnización, el día 30 de noviembre de 2020.

Ahora, es cierto que el Tribunal no desconoció por completo esta información, pues fue precisamente esa realidad, acompañada de la conclusión de que el actor era beneficiario de estabilidad laboral reforzada y no se había obtenido la autorización del Ministerio de Trabajo, la que lo condujo a determinar que el despido se reputaba ineficaz y se debía ratificar la medida de reintegro.

No obstante, para la Sala es claro que, como lo sugiere la censura, ese presupuesto fáctico del proceso fue en todo caso alterado o desestimado por el Tribunal, al recrear una nueva terminación de la vinculación laboral, hacia futuro y esta vez fundamentada en una justa causa de despido (*el reconocimiento de la pensión de invalidez*), que ni siquiera había sido esbozada por la empresa.

Es decir, para la Corte el Tribunal no podía a un mismo tiempo restaurar el contrato de trabajo, como consecuencia de la ineficacia de su terminación, para inmediatamente después imaginar que se había producido una nueva terminación, que ninguna de las partes había decidido, y teniendo en cuenta una presunta *causa objetiva* que nadie había propuesto.

En este punto también le asiste razón a la censura en el primer cargo al sostener que el Tribunal «*modificó y reemplazó*» la voluntad inicial de la empresa, pues esta institución nunca decidió ni ha decidido una nueva terminación del contrato de trabajo, esta vez invocando la justa causa establecida en el numeral 14, literal A), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que pudiera ser materia de juzgamiento.

Y es que, además, para la Corte resulta de cardinal importancia destacar que la terminación del contrato de trabajo a partir de las justas causas previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo es una decisión al alcance exclusivo de las partes, en este caso del empleador, de manera que no puede ser usurpada por el juez ya que, entre otras cosas, tampoco opera de manera automática o por ministerio de la ley.

La Sala destaca lo anterior porque lo que hizo el Tribunal no fue otra cosa que, una vez restablecido el contrato de trabajo, por fuerza de la ineficacia del despido, *volverlo a dar por terminado, por una de las justas causas que la ley pone a disposición del empleador*, específicamente el reconocimiento de una pensión de invalidez con inclusión en nómina, cuestión que, vale la pena repetir, solo estaba al alcance de la empresa y no del juez.

Así las cosas, para la Sala, una vez declarada la ineficacia del despido, por la violación del artículo 26 de las Ley 361 de 1997, la consecuencia obligada era el

restablecimiento del vínculo laboral, con todos sus efectos, y una vez restaurado, era el empleador el que podía evaluar la posibilidad de seguirlo manteniendo en el tiempo o dar curso a una nueva terminación, teniendo en cuenta factores variables como el reconocimiento de la pensión de invalidez o las capacidades del trabajador.

Entretanto, como lo afirma la censura, el Tribunal no podía asumir que el trabajador no tenía capacidades para desempeñar su empleo, con el ánimo de limitar la medida de reintegro, cuando era el empleador el que debía analizar esa situación, una vez se hiciera efectiva la medida. De manera que cualquier evaluación de las capacidades del trabajador en este punto resultaba improcedente, pues, se reitera, el proceso estuvo encaminado precisamente a juzgar la validez y eficacia de la terminación del contrato sin justa causa del 30 de noviembre de 2020, y no a determinar si el trabajador tenía las aptitudes necesarias para reincorporarse a su cargo.

En este punto también es verdad que, como lo aduce la censura, el Tribunal se aventuró a concluir que resultaba imposible reintegrar al actor, porque había admitido que *no se sentía en capacidad para trabajar*, en el marco de una evaluación de antecedentes sociofamiliares incluido en la sustentación del dictamen de pérdida de capacidad laboral, cuyo examen en casación se justifica por el error sobre la prueba calificada que se relató con anterioridad.

Y se dice lo anterior porque, aparte de que esa evaluación de capacidades resultaba improcedente y anticipada, pues nadie la había puesto en entredicho, lo cierto es que se fundamentó en una afirmación descontextualizada y marginal del trabajador, que no podía de ninguna manera asumirse como prueba de que era «[...] *evidente que la persona no puede desempeñar ninguna actividad remunerada en la empresa, aún si se hicieran los ajustes razonables, readaptaciones y reubicaciones del caso* [...]», como se dijo en la sentencia CSJ SL3610-2020, que fue la reivindicada en la sentencia atacada.

Nada de lo dicho en el dictamen o en alguna otra pieza procesal permite ver que el reintegro del trabajador era *imposible* luego de la realización de los *ajustes, readaptaciones y reubicaciones* del caso, pues la empresa no acometió tales medidas, de manera que, en este punto, también le asiste razón a la censura, pues, al contrario, esa misma evaluación deja ver que la pérdida de la capacidad laboral no fue absoluta y bien permitía al actor realizar actividades productivas.

Y es que precisamente estas conclusiones permiten visualizar el error jurídico del Tribunal que se denuncia en el segundo cargo.

Se dice lo anterior porque los errores resaltados por la Sala se hacen más evidentes si se piensa en la naturaleza de la causal en la que se fundamentó el Tribunal – *reconocimiento de la pensión de invalidez* – y la especial

protección que consagra nuestro ordenamiento jurídico a favor de las personas con discapacidad, que destaca la censura.

En efecto, para la Corte resulta necesario advertir que el reconocimiento de una pensión de invalidez, junto con su inclusión en nómina, configuran ciertamente una justa causa de despido prevista legalmente en el numeral 14, literal A), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Además, conforme lo señaló recientemente esta Corporación (CSJ SL2834-2023), esa justa causa supone también una *causa objetiva* de terminación del contrato de trabajo de una persona con discapacidad, pues a pesar de la relación que existe entre la causal y la condición de discapacidad (ya que en una misma persona pueden coincidir las dos condiciones de *invalidez* y *discapacidad*), lo cierto es que no puede en estos casos hablarse de un trato discriminatorio, en virtud de que:

[...] el reconocimiento de la pensión no es más que el resultado natural del procedimiento de definición legal de la capacidad laboral del trabajador; *ii*) que, en ese sentido, existe una complementariedad entre el sistema de relaciones laborales y el sistema de seguridad social, para que el trabajador con discapacidad no quede desprotegido; y *iii*) que, en estos eventos, se puede admitir que termina razonablemente el deber de solidaridad del empleador.

No obstante, para la Corte también es preciso advertir que, por su naturaleza, lo que establece el legislador a partir de esta previsión es una *facultad o autorización* para que el *empleador* de por terminado el contrato de trabajo, pero no

una *obligación* para que siempre y en cualquier contexto lo haga, o que esa consecuencia se produzca manera automática e inevitable.

En otras palabras, nada impide al empleador mantener el contrato de trabajo, pese a que al trabajador le sea reconocida una pensión de jubilación o de invalidez mientras está a su servicio, pues es él y solo él quien puede activar la autorización para despedir con justa causa que le brinda la legislación, con las reglas y condiciones establecidas para tales efectos.

Lo anterior cobra mayor relevancia en tratándose de personas con discapacidad, pues además de que, como se viene diciendo, la empresa es la que define la pervivencia del contrato de trabajo, el mismo ordenamiento jurídico, a partir de normas como los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política y la propia Ley 361 de 1997, se encarga de alentarle e incentivarlo para que mantenga fuentes de empleo para esta población y, más allá de eso, le prohíbe la ruptura de los contratos de trabajo por razón de la discapacidad o como consecuencia de conductas discriminatorias.

También la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, en materia de trabajo y empleo, insta a los Estados parte a «[...] *prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas*

condiciones de trabajo seguras y saludables [...]» (artículo 27, literal a).

Esta realidad normativa permite ver el error jurídico del Tribunal, pues partió de la base de que el reconocimiento de la pensión de invalidez dejaba *automáticamente* sin efecto la relación laboral, incluso sin mediar la voluntad del empleador en tal sentido, cuando una regla de tales dimensiones es totalmente contraria a las normas que velan por la protección del derecho al trabajo de las personas con discapacidad y promueven su inclusión al empleo.

Nótese que precisamente en la sentencia CSJ SL2834-2023, mencionada con anterioridad y en la que se fundamenta la réplica, la Corte encontró que el empleador sí había terminado el contrato de trabajo con fundamento en una *causa objetiva*, pero, adviértase bien, en virtud de que *había mantenido vigente la relación laboral* mientras se evaluaba la posibilidad de rehabilitación de la trabajadora, además de que había realizado ajustes en el puesto de trabajo y solo había terminado el contrato cuando fue reconocida la pensión de invalidez y con fundamento en la justa causa establecida en el numeral 14, literal A), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

En este caso, a diferencia del tratado en la referida sentencia, la empresa demandada *no mantuvo vigente la relación laboral con algún tipo de ajuste*, sino que resolvió terminarla de manera unilateral y sin que mediara justa causa, al amparo del artículo 64 del Código Sustantivo del

Trabajo, con violación de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, supuestos que no se discuten en casación.

Por ello, luego de identificado el actor como beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, aspecto que tampoco se discute en casación, la consecuencia era la ineficacia del despido y el reintegro al cargo que desempeñaba, sin algún tipo de juzgamiento sobre las nuevas circunstancias que podrían oponerse a la supervivencia del empleo, pues entre otras cosas ese ya no era el asunto tratado en juicio.

Se repite, el Tribunal asumió el reconocimiento de la pensión de invalidez como un supuesto que automáticamente dejaba sin vigencia la relación laboral, con lo que se desconoció que la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa recaía en el empleador, y que no era posible suponer que la *invalidez* era incompatible con el empleo.

En este último punto, como también lo señala la censura, a pesar de mencionarla, el Tribunal desconoció la doctrina fijada en la sentencia CSJ SL3610-2020, en la que se dijo de manera contundente que «[...] *desde un punto de vista jurídico, en aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es factible el reintegro de una persona con discapacidad, declarada a su vez inválida, pues lo contrario implicaría negarle el derecho a obtener un trabajo productivo y remunerado, a la igualdad de oportunidades y al reconocimiento de su dignidad [...]*»

Y si bien es cierto que con la sentencia CSJ SL2834-2023 se concluyó que el reconocimiento de la pensión de invalidez estando al servicio de la empresa operaba como *causa objetiva*, esa inferencia se concretó para los casos en los que la empresa decide efectivamente la terminación del contrato de trabajo con base en la justa causa del numeral 14, literal A), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y no para otros en los que rompe la vinculación sin justa causa, y sin esperar a que se concrete el proceso de evaluación y calificación del trabajador.

En suma, el Tribunal también incurrió en error jurídico al suponer que el reconocimiento de la pensión de invalidez imposibilitaba la permanencia del vínculo laboral en el tiempo, pues, como ya se dijo, la *invalidez* no es incompatible absolutamente con el trabajo, y es en todo caso el empleador el que puede hacer uso de la causal de despido del numeral 14, literal A), del Código Sustantivo del Trabajo, de manera que no puede imponerse de forma automática.

Resta advertir que en otros contextos diferentes (que también involucran fueros o protecciones especiales a la estabilidad), esta corporación ha justificado las limitaciones temporales a la medida de reintegro, pero precisamente porque se concluye que es *imposible* el mantenimiento del empleo en el tiempo. Un ejemplo de ello está dado en los casos en que se comprueba la *liquidación definitiva de la entidad empleadora*, en los que, se repite, la Corte ha concluido que existe una imposibilidad física y jurídica para

mantener vínculos laborales activos (CSJ SL5531-2018, CSJ SL4782-2018).

No obstante, en este caso no existe esa imposibilidad ni jurídica ni fáctica, pues, como ya se dijo, la convivencia de la invalidez y el trabajo sí es viable jurídicamente y, de otro lado, el examen de la imposibilidad física pasa por una evaluación del empleador sobre la compatibilidad del empleo y el estado del trabajador, con ajustes y reubicaciones y con la posibilidad en todo caso de acudir a la causal de despido del numeral 14, literal A), del Código Sustantivo del Trabajo, pero no opera de manera automática.

Y esta precisamente es la interpretación que se acopla y desarrolla de mejor manera los principios derivados de la Constitución Política y de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, que velan por el pleno respeto del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con los demás, lo que incluye «[...] *el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles* [...]», y el deber de combatir estereotipos y prejuicios en el mundo del trabajo, como el que se relaciona con que las personas con discapacidad no son aptas para el trabajo subordinado y remunerado.

Lo anterior conduce a la Sala a concluir que tampoco era jurídicamente aceptable la limitación adoptada por el Tribunal como medida de justicia o para conciliar algunos

intereses o principios en juego, pues si bien esta Corporación ha definido que el objetivo de la estabilidad laboral es la de prevenir y combatir tratos discriminatorios, y no la de garantizar el empleo a perpetuidad, lo cierto es que la decisión de reintegro sin limitaciones no conducía a esa *petrificación laboral*, sino al simple restablecimiento del contrato de trabajo, pero con la posibilidad de que el empleador lo volviera a dar por terminado, cumpliendo eso sí con los estándares legales y constitucionales pertinentes, específicamente el de contar con una causa objetiva.

De todo lo expuesto la Corte puede concluir que el Tribunal incurrió en error al imponer una limitación temporal a la medida de reintegro, pues, con ello, alteró los supuestos que rodearon la terminación del contrato de trabajo y que eran materia de juzgamiento, suplantó al empleador en su facultad de terminar el contrato de trabajo con justa causa, y supuso de manera inadecuada e infundada que no era posible el sostenimiento del empleo tras el reconocimiento de la pensión de invalidez.

Todo ello lleva consigo las infracciones normativas denunciadas en los dos cargos que, como consecuencia, resultan fundados y fuerzan la casación parcial de la sentencia recurrida, únicamente en cuanto el Tribunal dispuso que el reintegro y sus consecuencias solo surtían efectos hasta el momento en el que se había incluido en nómina la pensión de invalidez reconocida al trabajador.

Sin costas en el recurso de casación, teniendo en cuenta que la acusación resultó fundada.

XI. SENTENCIA DE INSTANCIA

Como primera medida, la Corte debe reiterar que la prosperidad de los cargos planteados en casación condujo a una casación solo parcial de la sentencia del Tribunal, únicamente en cuanto le impuso una limitación temporal a la medida de reintegro, de manera que hasta este punto está plenamente en firme la declaratoria de ineficacia del despido efectuado el 30 de noviembre de 2020, como consecuencia de una violación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como las demás condenas impuestas por el juzgador de primer grado y confirmadas por el Tribunal.

En tales términos, en sede de instancia, la Corte debe simplemente reiterar que la ineficacia del despido genera como consecuencia la medida de reintegro al cargo que desempeñaba el trabajador, o a otro de igual o superior categoría y compatible con la condición del trabajador, con el pago de todos los salarios, vacaciones y prestaciones sociales dejados de percibir, como lo determinó el juzgador de primer grado.

Además, con fundamento en las mismas razones expuestas en casación, esa medida de reintegro debe ser ejecutada sin alguna limitación temporal, y luego de reincorporado el trabajador es el empleador el que debe evaluar la compatibilidad del empleo y el estado del servidor,

con los ajustes y reubicaciones del caso y con la posibilidad en todo caso de acudir a la causal de despido del numeral 14, literal A), del Código Sustantivo del Trabajo.

Todo ello lleva a negar la petición planteada en este punto en el recurso de apelación de la demandada y a confirmar la sentencia de primera instancia, en cuanto condenó a la sociedad demandada a reintegrar al demandante al cargo que venía desempeñando el 30 de noviembre de 2020, o a otro de igual categoría y *«acorde con su condición de salud»*, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social causados desde la fecha de desvinculación y hasta cuando se efectúe el reintegro.

Las costas de segunda instancia correrán por cuenta de la sociedad demandada.

XII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida el 28 de marzo de 2023 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral seguido por el señor **RAFAEL ANTONIO CARDONA GALLEGÓ** contra la sociedad **ESMALGRES S. A. S.**, únicamente en cuanto modificó el fallo proferido por el juzgador de primer grado, *«[...] en el sentido de indicar que el reintegro, con las condenas*

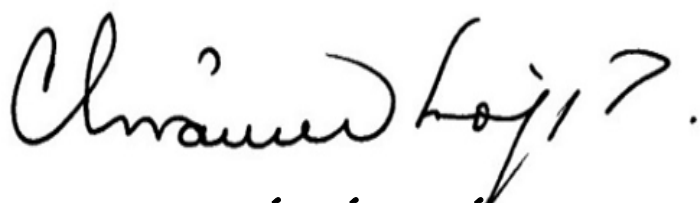
consecuenciales, solo surten efectos hasta la fecha en que se dio la inclusión en nómina de pensionados por invalidez por parte de la AFP a la que se encuentra vinculado».

En sede de instancia, confirma la sentencia emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí el 25 de noviembre de 2022 en cuanto condenó a la sociedad demandada a reintegrar al demandante al cargo que venía desempeñando el 30 de noviembre de 2020, o a otro de igual categoría y *«acorde con su condición de salud»*, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social causados desde la fecha de desvinculación y hasta cuando se efectúe el reintegro.

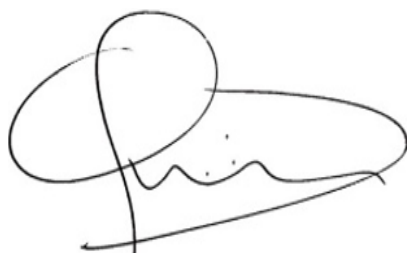
Sin costas en sede de casación. Las de la segunda instancia correrán por cuenta de la sociedad demandada.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

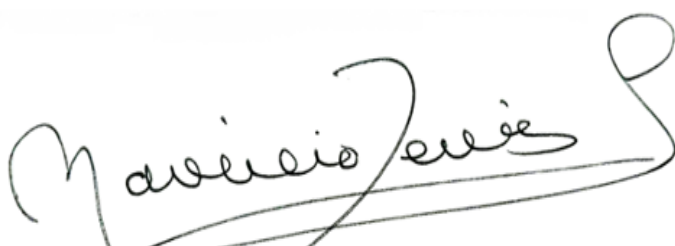
Firmado electrónicamente por:



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Presidenta de la Sala



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ
Aclaración de voto



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Aclaración de voto



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚNIGA ROMERO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999